



BELOKRANJSKA TRIKOTAŽNA INDUSTRIJA – METLIKA

# TRIKOTAŽER

1968

LETO IV

ŠTEVILKA 1

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI »BETI«, METLIKA

## Tovariš direktor!

**Uredniški odbor „TRIKOTAŽERJA“ želi, da za naše sodelavce, glede velikih gospodarskih izkušenj, napišete nekaj misli o pomenu razvojnega oddelka in njegove naloge v okviru naše gospodarske organizacije.**

Razvoj naše delovne organizacije je prav dobro znan slehernemu članu našega kolektiva. Prav posebno nam je vsem znano, kako smo naše podjetje gradili, pod kakšnimi pogoji in s kakšnimi sredstvi. Dejstvo je, da smo prva leta nabavljali le rabljene stroje, kjer je bilo povsem nemogoče vskladiti ravnovesje med kvaliteto, kvantiteto, širinami itd. Ta problem je bil vedno v odvisnosti od izbire in pa od naših finančnih zmogljivosti. Izkazalo se je, da je to bil edini izhod, oziroma zavarovanje podjetja pred najhujšim.

Starejšim članom kolektiva je prav gotovo grenko ostalo v spominu, da so naši takratni izdelki kljub veliki konjunkturi slabo kotirali na tržišču. Redek je bil slučaj, da bi potrošnik izrazil pohvalo našim proizvodom. To so pač bili časi bridkega začetka naše proizvodnje. Vse je bilo več odvisno od srečne roke kot od realnih okoliščin.

Pojavljajo se prvi znaki krize v svetu, ki so tudi našo družbo prisilili v reformo. Obveznost izvoza je zahtevala od nas več kakor srečno roko. Najvažnejši faktor je bil tu znanje. Prav tega nismo imeli v taki meri, da bi se spopadli s to zelo resno situacijo. Nenehno je bilo vključiti v naše vrste čim več izkušenih strokovnjakov. Pri tem smo imeli spet srečno roko, da smo to dosegli.

Zavedati se moramo, da smo locirani precej odročno. Pozabiti tudi ne smemo, da smo modna industrija. Nenehno moramo spremljati premike v konkurenci in modnem svetu. Ze Ljubljano težko smatramo za pomembnejši center, da bi lahko vsemu sledila, da o našem področju ne govorimo. Tu mislim na koncentracijo kadrov, ustanov in raznih institucij.

Bujna rast podjetja je dnevno večala razkorak med zahtevami tržišča in neurejenim tehnološkim procesom. Nastajale so nepremostljive praznine, ki so terjale velike izkušnje, posebno v pogledu fines, katerih mi do takrat nismo poznali. Sinhronizacija tehnološkega procesa je bila možna le po poti entuziazma nekaterih izkušenih strokovnih sodelavcev, ki so morali proizvodnjo v relativno kratkem času usposobiti za borbo z mednarodno konkurenco.

Po vzgledu tistih podjetij v svetu, ki so iz kakršnih koli razlogov gradila industrijo v odročnih krajih in ustanovila svoja predstavništva ali razvojne oddelke v najprimernejših centrih, smo ustanovili tudi mi svoj



Naš paviljon na sejmu mode 1968 v Ljubljani, kateri je vzbujal pozornost obiskovalcev



D 1972/1247

razvojni oddelek v Ljubljani. Znano je tudi, da podjetje v desetih letih ni uspelo konsolidirati svoje modelarske in kreatorске službe. Spomnimo se nešteti organizacij in reorganizacij te dejavnosti v našem podjetju, ko so bile potrebe zaradi konjunktura zelo majhne. Kolekcije so bile kampanjske brez ustrezne podlage, ki jo moderna proizvodnja in trgovina zahteva. Te težave so prisilile tudi druge gospodarske organizacije, da so iskale pomoč v določenih centrih. Primer »KRKA« Novo mesto — razvojni oddelek v Ljubljani (47 ljudi), IMV, Mirna itd.

Neodpušljivo je, da se spuščajo v kreiranje politike podjetja ljudje, ki se bavijo predvsem z registracijo notranjih premikov, nisem proti temu, da sodelujejo pri tem, sem pa odločno proti temu, da zane marjajo svoje osnovne zadolžitve na račun razprav o drugih službah. Pogosto botruje pri takih gonjah bolestna ambicija, ki v kolektivnem življenju nima mesta. Vsak predlog, ki ima namen izboljšati razmere kjer koli v podjetju je dobrodošel, vsako tendenciozno vmešavanje pa je skrajno nevarno. Tisti, ki neko delo sodelavca kritizira, nima pa predloga kako sodelavčovo delo izboljšati smatram, da ga mirno imenujemo KRITIZER in ga moramo tudi preganjati v smislu naših splošnih družbenih smotrov. Smatram, da je kritika ena najvažnejših vzgojnih prijemov, vendar

bom odločno vedno za to, da kritiziramo na pravem mestu in v navzočnosti kritiziranega. Vsaka druga pot je osnovana na neiskrenosti, neresnici in nepoštenju. To so trije faktorji, ki so najbolj nevarni za rušenje sožitja.

Končno sem mnenja, da ni moč realno izračunati rentabilnost nekega režijskega oddelka posamezno, ker se rezultat njegove vloge vsekakor zrcali v splošnem uspehu celega podjetja. Izključeno je, da bi delo razvojnega ali drugega režijskega oddelka pokazalo takoj zaželjene rezultate kajti zavedati se moramo, da nismo kramarska delovna organizacija, temveč organizacija, ki se mora z vsemi svojimi službami in organizacijo dela vključiti v sodoben proizvodni in poslovni svet.

Kakšno organizacijo dela bi moral imeti naš razvojni oddelek je točno razvidno iz materialov, ki so bili na razpolago osrednjemu DS ob ustanovitvi tega oddelka. Če bi se tiste utemeljitve dosledno upoštevale bi bil rezultat vsekakor boljši. Ravno debate okrog rentabilnosti te službe so povsem izmaličile vlogo razvojnega oddelka. Pri tem so pa botrovali največ tisti ljudje, ki so bili prvi poklicani pomagati, da bi se uveljavile smernice, ki so bile sprejete ob ustanovitvi na seji osrednjega DS.

*Direktor:  
Peter Vujčić*

## Razmišljanje o aktualnih vprašanjih in 42-urnem delovnem tednu

Naše podjetje se nahaja v določeni krizi, kar sklepamo iz debat na sejah organov samoupravljanja na eni strani ter po proizvodnih težavah, rezultatih in zalogah, katere so za podjetje najizrazitejše v gotovih izdelkih, po drugi bolj merodajni strani.

No, zgolj sam naslov mi dovoljuje, da se kot enakopravni član kolektiva dotaknem vseh tistih proizvodnih in neproizvodnih težav odnosno nepopolnosti, ki trenutno tarejo naš kolektiv.

Da bi podjetje doseglo in premagalo vse zahtevane poti, katere narekujejo postavljeni cilji gospodarske reforme je nujno, da se z vsemi močmi orientiramo na najbolj pereče probleme, kateri tvorijo dosedanje stanje, odnosno rezultate poslovanja. Mnenja sem, da le pretiravamo z vsakdanjimi vse mogočimi oblikami »višje sile« in težav izhajajočih iz razmer na tržišču. Mislim, da nalog in začrtih poti gospodarske reforme nismo sprejeli dovolj elastično, predvsem na področju programiranja proizvodnje in plasiranja gotovih izdelkov (raziskovanju tržišča). Preden preidemo na temo prehoda, predvsem pogojev prehoda na skrajšani delovni čas, mi dovolite nekaj misli o aktualnih vprašanjih.

Trenutno stanje zasedb delovnih mest v odnosu na planirano, zahtevano ali celo vkalkulirano zasedbo delovnih mest, upoštevajoč velikost podjetja in vrednost proizvodnje, se mi zdi dokaj nesorazmerno. Merodajni faktorji bi morali kot prvo, urediti zasedbo teh delovnih mest. Zato je potrebno, da se organi samoupravljanja v prvi vrsti vprašajo, kakšna je ta zasedba, ali so vsa zasedena ali ne, ali so v ta namen tudi razpisana, ali ne?

To je prvi pogoj, da lahko preidemo na proizvodne izboljšave in smoternejše gospodarjenje.

Če pogledamo na samo proizvodnjo, kot kompleks vse mogočih elementov, vemo, da so najizrazitejši primeri nepopolnosti skrivajo v kvaliteti pletiva, odpadku, izkoristku razpoložljivega delovnega časa, materialnih stroških in še strokovno neizpeljanemu klasificiranju pregleda na vseh pripadajočih pregledovalnih mestih.

Določeni zgoraj omenjeni problemi se delno še rešujejo in imajo svoje mesto v določbah Pravilnika o delitvi dohodka in osebnega dohodka. Dejstvo, da se naša proizvodna rast nahaja v vsestranskem razvoju nam, je dobro znano, vendar pa v večini primerov še niso rešene osnovne tehnične zahteve takšne proizvodnje. Smatram, da je ena taka napaka ali nepopolnost v sedanjem statusu »Kontrolne službe«, ker smo z njim prehiteli ali preskočili naše proizvodne zahteve, katere potrebujejo imenovano službo v drugačni obliki in predvsem pristojnost pod tehnično službo, to je v začetni fazi. Sem pač mnenja, da to narekujejo naše razmere, katerim se tudi moramo prilagoditi. Najprej moramo razčistiti z osnovnimi načeli vodenja naše proizvodnje, kar bomo dosegli le s skupnimi naporji. Iz vsakdanje prakse vem, da lahko s pretirano ali neustrezno klasifikacijo izgubimo težke milijone. Pregledovalke bi morale imeti ustrezno kvalifikacijo, ali pa interni tečaj, kjer bi si pridobile enoten kriterij določanja kvalitete po posameznih stopnjah. Vsa merila pregleda na posameznih pregledovalnih mestih bi morala biti podrobno določena. Tako bi lahko našo kontrolo sistematično izpopolnjevali in odpravljali napake.

Bodi tako ali drugače, nujno bo treba poiskati učinkovitejše poti na tem področju.

Iz meseca v mesec opažam, da z izpeljavo in ažurnostjo našega obračuna OD nismo na potrebni višini. Pravilnik o delitvi dohodka in osebnega dohodka jasno določa naloge posredno ali neposredno strokovnim službam ali njih posameznikom. Ostaja le, da strokovni sektorji v svojih pristojnostih določijo podrobna merila in postopek obračuna v vseh fazah, da ne prihaja do zastojev. Celotna izpeljava bi morala biti vse bolj tekoča, da bi imeli izplačila OD že do 10. v mesecu. Vse preveč je slišati lastnih vzrokov v tuje opravičilo. Ne rečem, da ni objektivnih težav, vendar ne smejo biti subjektivni vzroki, sicer zanemarjamo svoje delovne dolžnosti. Vemo, da je obračun OD delikatna zadeva, ki zahteva popolno točnost in ažurnost, predvsem pa več prizadevanja v trenutkih, ko uvajamo nova merila.

Cas je, da preidemo na najbolj občutljivo zadevo, to je višino naših osebnih dohodkov v odnosu na podjetja sorodne stroke, kjer dokaj zaostajamo. Znano je, da zvezni zakon določa mejo odnosno čas prehoda na 42-urni delovni teden.

Nahajamo se tako pred dvema skrajnostima. Poraža se vprašanje, kako uspeti?

Kot predpripravo bi morali urediti analitično oceno delovnih mest, tako režijskih, kot izdelavnih. Očiten primer izdelanih postavk je strojno šivanje. Za vse vrste strojnega šivanja imamo namreč isto postavko. To je nujno ločiti in grupirati skupine z ozirom na vrsto delovne operacije, zahtevnost delovanja stroja in kompliciranost dela v celoti. To bi bila startna osnova prehoda na skrajšani delovni čas.

Kako pa stojimo z rezervami v sami proizvodnji? Upam si trditi, da so one ključ uspešnega oziroma mogočega prehoda. V prvi vrsti mora tehnično vodstvo poslovati v popolni zasedbi, kakršno zahteva organizacija proizvodnje, kakršno mi posedujemo. Pot k zaželenemu cilju nam s prvim ključem odpira organizacija dela. Zastoji raznih vrst, karakteristični za sedanjo prakso dela, bi morali odpasti. Našim proizvodnim oddelkom bi morali, kratko povedano, zagotoviti nemoteno delo. Ostali ključ, ki vodijo k zaželenemu cilju, se nahajajo v samem proizvodnem oddelku in temeljijo v sposobnosti režijskih in izdelavnih delavcev. Poglejmo si grobo prikazane praktične primere.

#### Višina osebnih dohodkov:

Vzeli bomo primer delovnega mesta strojno šivanje — postavka neto 2,30 N din, ter mesec s 25 delovnimi dnevi, oziroma 200 urami.

$$2,30 \text{ din} \times 200 \text{ ur} = 460,00 \text{ din} \times 120\% \text{ (povpr. preseg norm)} = 552,00 \text{ din}$$

Delavka zasluži, če dela 200 ur (polni delovni čas) in preseže normo za 20% 552,00 din.

V drugem primeru bomo vzeli skrajšani delovni čas (tri proste sobote) to je 176 ur in postavko povečali za 20%.

$$2,76 \text{ din} \times 176 = 485,76 \times 115\% \text{ (povpr. preseg nove norme)} = 558,62$$

Kot vidite, smo se odločili za 20% povečanje postavk, medtem ko bi normo dvignili za 25% v povpreč-

ju. Iz primera sledi, da bi delavka s povečano postavko za 20% in 15% presegu nove norme, katero smo dobili s povečanjem stare norme za 25% (doseči bi morala 140% stare norme!) zaslužila s prisotnostjo 176 ur 558,62 din. Torej več kot v prejšnjem primeru, čeprav smo upoštevali povprečen preseg nove norme le za 15% in ne 20%.

Kako je z izdelavnimi stroški, bomo videli v tem primeru.

Norma za fazo strojno I. nekega artikla znaša 100 kom. v 8 urah. Po novem povečamo norme za 25%, to je 125 kom. v 8 urah.

Stari način:

Norma 8 ur = 100 kom., izd. stroški za 1 kom. so:

$$\text{postavka } 2,30 \times 8 \text{ ur} : 100 \text{ kom.} = 0,1840 \text{ din}$$

Novi način:

Norma 8 ur = 125 kom., izd. stroški za 1 kom. so:

$$\text{postavka } 2,76 \times 8 \text{ ur} : 125 \text{ kom.} = 0,1766 \text{ din}$$

Tako dobimo pozitivno razliko 0,0074 din samo pri tej fazi.

Se majhen pogled na proizvodnjo. Za osnovo vzamemo naš primer. Po starem bi delavka brez proste sobote, to je v 25 delovnih dneh izdelala ob normi 100 kom. dnevno  $25 \times 100 = 2500$  kom., ob presegu 20% pa 3000 kom.

Po novem načinu pa ob povečani normi na 125 kom. dnevno, s tremi prostimi sobotami, to je le 22 delovnimi dnevi dosegla mesečno  $22 \times 125 = 2750$  kom. S samo 15% presegom te nove povečane norme pa 3163 kom.

Torej vidimo, da s 42-urnim delovnim tednom izdelava delavka mesečno po tem primeru 163 kom. več in še to z zmanjšimi izdelavnimi stroški! Izhodiščno vprašanje iz navedenega sledi, da bi morali obstoječe dosežanje norme dosegati v povprečju 140%, ali pa z uspešnimi organizacijskimi ukrepi odnosno izpopolnjenemu tehnološkemu postopku prispevati k znižanju izdelavnih stroškov za 25%. Seveda se norme ne bi povečale togo za 25% za vsa delovna mesta in artikle enako, temveč v sorazmerju dosežanje višine norme v odnosu na realnost in delovne pogoje. Sicer je to stvar tehnične izpeljave, kjer nam vsaj groba oblika tehnične norme ne sme biti tuje merilo.

Kar se tiče same notranje organizacije, je nujno izpopolniti tehnološki postopek, precizirati posamezne delovne operacije, ugotoviti naše rezerve v izdelavnih časih. Vse to in ostalo je stvar študija. Sam prehod na skrajšani delovni čas bi olajšali s še popolnejšo specializacijo obratov in vsaj delno standardizacijo naših artiklov.

Takšen način prehoda na 42-urni delovni teden, bi nekako odgovarjal našim notranjim rezervam in bil povsem izvedljiv, seveda s pogoji, ki smo jih že na grobo omenili. Vsekakor bi storili velik korak naprej. Uredili bi vprašanje skrajšanega delovnega časa, OD bi se lahko vsaj malo povečali, izdelavni stroški in s tem naše lastne cene bi se znižale, s čemer bi vsaj delno odpravili, odnosno omilili to našo rakovo rano.

Istočasno bi se naš celoten dohodek povečal, kakor tudi skladi. Če bi hoteli izračunati mesečno proizvodnjo

enega oddelka po tem novem načinu, bi prišli do velikih pozitivnih razlik. Verjetno bi bili prijetno presenečeni. Torej rezerve obstojajo, treba je le zavihati rokave in se spustiti v boj za boljši in popolnejši jutrišnji dan. Poskusimo!

Bralce prosim, da vse to razumejo kot groba razmišljanja, torej niso strokovna dokazila, podrobne analize, temveč le majhna znamenja, da je v tem le nekaj koristnega, česar ne gre zavreči!

Gornja razmišljanja o pogojih prehoda na skrajšani delovni čas, naj bi služila za morebitni praktični poskus v tej smeri, iz katerega bi izluščili dobre in

slabe strani, naše rezerve, pomanjkljivosti. Vse to bi služilo v prid prizadevanju k dokončni rešitvi tega vprašanja. Torej nujno se je odločiti, da določeni oddelek s specifično ustreznimi pogoji dela preide na takšno poskusno proizvodnjo.

Zato se odločimo, da ne bo prepozno!?

Praden zaključim, moram poudariti in se obenem opravičiti, če sem določene probleme gledane z mojega stališča prikazal v pretirani obliki, s čemer je moč čutiti določeno kritiko, kar pa po pravici povedano, ni moj namen.

Stane Mrvar

## Ugotovitve realnosti klasifikacije gotovih izdelkov

Ze večkrat smo v podjetju razpravljali o kvaliteti izdelkov, predvsem glede klasifikacije gotovih izdelkov. Izrečena so bila mnenja, da je klasifikacija v določenem odstotku nerealna. V ta namen je svet delovne enote konfekcije imenoval posebno komisijo, da pregleda določeno število izdelkov in ugotovi morebitna odstopanja in vzroke.

Zaradi važnosti ugotovitev objavljamo zapisnik v celoti.

Komisija je bila v sestavu: Škof inž. Ružica, Stopar Alojz, Malešič Ivan, Šegina Ivanka in Pečarič Ankica.

Delo je opravljala dne 11. in 12. I. 1968 v dopoldanskem času v prostorih šole.

Komisija je vzela iz skladišča 371 kom. II. kvalitete in 136 I. kvalitete kombinež vseh artiklov s skladišča gotovih izdelkov in jih analizirala.

### Ugotovljeno je sledeče:

Kombineže II. kvalitete	Preklas. v I. kval. komadov	Nevtralno komadov	Preklas. v III. kval. komadov
Nada 50 kom	11	5	—
Elis 70 kom	10	—	—
21222 11 kom	—	—	—
111/A 70 kom	14	3	—
Nada 60 kom (Dobova)	12	—	15
Tejka 40 kom (Dobova)	4	—	—
Vesna 70 kom	14	—	—
Beti	—	—	—
<b>371 kom</b>	<b>65</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

### Izraženo v procentih:

100%                      17,5%                      2,15%                      4,05%

Kombineže I. kval.                      preklas. v II. kval.

Gaby 20 kom	1 kom
Elis 20 kom	5 kom
41222 16 kom	—
111/A 20 kom	2 kom
Nada 20 kom (Dobova)	2 kom
Tejka 20 kom (Dobova)	1 kom
Beti 20 kom	—
Vesna	—
<b>136 kom</b>	<b>11 kom</b>

V procentih:

100%                      8,1%

1. Pri pregledu 371 kom. kombinež II. kvalitete smo preklasirali 65 kom. v I. klaso, ali 17,5%.

Kombineže, ki smo jih pregledali in preklasirali iz II. klase v I. klaso, so imele pomanjkljivosti, toda še vedno odgovarjajo naši I. kvaliteti. Nekaj kombinež je bilo tudi v II. kvaliteti brez vsake napake.

Komisija se ni zedinila pri osmih komadih kombinež, katere je dala kot nevtralne na vpogled prodajni službi.

Kombineže »Nada« 15 kom., ki so bile delane v Dobovi so klasirane v II. klaso, a ne odgovarjajo tej kvaliteti vsled prevelikih pletilskih napak. Komisija je te kombineže izločila. Izhod je možen, da se kombineže popravijo tako, da se posamezni deli zamenjajo z novimi.

2. Komisija je pregledala 136 kom. kombinež I. klase. Od tega je preklasirala 11 kom. v II. kvaliteto ali 8,1%. Kombineže so bile z napakami, katere pod sedanjimi kriteriji spadajo v II. kvaliteto.

3. Če primerjamo kombineže I. klase v Metliki in pa v Dobovi se kriterij popolnoma ujema.

Kriterij v II. kvaliteti odnos Metlika—Dobova se ne ujema. V konfekciji Metlika je kriterij v II. kvaliteti v posameznih vrstah napak — črte v pletivu — preoster, kar je rezultat preklasiranja.

Do sedaj so pregledovalke klasirale I. kvaliteto z eno črto, komisija z dve — tri črte.

V Dobovi pa kriterij II. kvalitete že presega meje in so izdelki II. klase, katere smo našli ne za to klaso, niti za celo višjo, ampak za popolno popravilo z zamenjavo z novimi deli. V II. klasi kombinež je bilo najdenih kombinež z manjšimi ali celo brez napak, kar je vzrok površnega dela pregledovalk.

4. Pri kontroli kombinež klasiranih v I. kvaliteto je komisija ugotovila, in preklasirala 11 kom v II. klaso, kar je enako v Metliki in Dobovi. Vzrok za to je nenatančno delo pregledovalk.

### Zaključek:

Komisija je ugotovila sledeče:

1. Ocenjevanje I. kvalitete kombinež v Metliki po sedanjih normativih je z odstopanji kar je pokazal

rezultat dosedanjega klasiranja. Vzrok za to delno nesorno delo samih pregledovalk, kar je bilo ugotovljeno s pregledom kombinež, ki so bile potrebne popravila in preklasiranja v višjo ali nižjo kvaliteto. Isto velja tudi v Dobovi.

2. Kriterij za II. kvaliteto je v Metliki preoster. Pri črtah v pletivu, pri ostalih napakah je kriterij v redu.

V Dobovi kriterij glede na ugotovljeno stanje pregledanih kombinež ni pravilen zato, ker ima prevelike napake v pletivu.

Pri pregledu II. kvalitete je ugotovljeno, da je vzrok tudi nesigurnost pregledovalke v določanju kvalitete.

Z ozirom na še tako velik procent II. kvalitete omenjenih izdelkov, kateri so po stvarnosti II. kvaliteta, daje komisija v pregled povzročitelju.

1. Največji vpliv na procent I. kvalitete imajo pletilske napake v pletivu, kot so:

- sesekano pletivo
- spuščene zanke
- črte in pretrgi niti
- madeži od signoteksa, ki so nastali pri označevanju bal v pletilnici.

2. Odstopanja nians (barve pletiva). Madeži v pletivu od barve ali kemikalije.

3. Madeži, ki so nastali pri šivanju v šivalnici kot so:

- madeži od strojnega olja
- madeži od sadja

4. Crte od krojilne krede (primer Dobova).

5. Izvlečeni in pretrgani kapilari.

Da se odpravijo te pomanjkljivosti, je potrebno po mnenju komisije v prvi vrsti izboljšati naš polizdelek, paziti pri barvanju, da ne pride do odstopanja nians in madežev.

Da se v krojilnici kroje vsi artikli točno po barvnih partijah in ko se pregleduje da se vsi raztrgani deli izločijo in da se deformirani deli kompletirajo.

V šivalnici naj se stroji vzdržujejo v brezhibnem stanju, da ne bodo puščali olje in da so v redu čiščeni.

Obvezno je, da se prepove malica na sedežu za šivalnim strojem in da se najde možnost za primerno mesto malic.

V najkrajšem času določiti kriterij za ocenjevanje posamezne kvalitete, ker le tako je možno opravljati pravilno delo.

Nujno je, da pregledovalke bolj vestno opravljajo svoje delo, da sleherni komad, kateri se da popraviti vrnejo nazaj v popravilo, madeže, katere se da očistiti se očistijo in šele takrat izdelku odrede kvaliteto.

## Storimo vse za varnost našega gospodarstva!

Družbeno-politične organizacije in občinska skupščina so se obrnile na vse prebivalce mesta Metlike in gospodarske organizacije za razumevanje pri uvedbi krajevnega samoprispevka za izgradnjo gasilskega doma v Metliki s sledečim pismom:

V letu 1969 bo 100-letnica ustanovitve in delovanja gasilskega društva v Metliki. V ta namen se predvideva širša proslava, z ozirom, da je to društvo najstarejše v Sloveniji.

Na podlagi zgoraj omenjenega dejstva in da bo ta dogodek trajno obeležen, je bil že v lanskem letu osvojen predlog za izgradnjo gasilskega doma v Metliki, ki naj bi bil dograjen in izročen namenu na dan proslavljanja 100 let obstoja že omenjenega društva.

Naj omenim še to, da gasilsko društvo Metlika že vsa leta deluje v skromnih in neprimernih prostorih ter z neustrezno staro opremo. Tako stanje pa večkrat kljub požrtvovalnemu delu članov onemogoča hitro in uspešno intervencijo.

V letu 1967 je bil uveden krajevni samoprispevek, katerega se je zbralo cca 25 milijonov S din. Ta denar je naložen na posebnem računu. Ker pa bo gasilski dom stal predvidoma 50 milijonov S din je potrebno v tem letu zbrati še ostalih 25 milijonov S din. Da bi se dolgoletne želje občinske gasilske zveze in gasilskega društva uresničile in da bi ta pomembni dogodek dal še poseben poudarek in priznanje tako visokemu jubileju, predlaga občinska gasilska zveza z ostalimi vodstvi družbeno političnih organizacij v občini, da se tudi v letu 1968 uvede krajevni samoprispevek na območju mesta Metlike, namensko za izgradnjo gasilskega doma.



Predlog je bil obravnavan na širšem posvetu, kjer je bil osvojen sklep, da se akcija vsestransko podpre. V ta namen se naj čimpreje skličejo zbori volivcev na terenu in v delovnih organizacijah. Vsekakor je na zborih dati poudarek enotni akciji, na katero naj veže vse zaposlene na področju mesta Metlike, kmete in obrtnike. Smatramo, da akcija sloni na utemeljenih razlogih, kajti dom oz. služba bodočega gasilskega doma bo neizpodbitno koristila celotnemu področju občine, pa tudi preko meja občine. Med ostalim pa je pomembnost te službe pripisati dobro organizirani požarnovarnostni službi za zaščito objektov delovnih organizacij, v katerih je zaposlenih ca. 1500 oseb.

Z ozirom na navedena dejstva prosimo, da tudi v vaši delovni organizaciji pomagata ustvariti vzdušje soglasnosti predlagani akciji, skličite zbor kolektiva, da se člani delovne skupnosti z razumevanjem izrečejo za soudeležbo v namenskem prispevku, ki se naj bi uvedel v letu 1968.

Predlog višine prispevka je sledeč:

do 40.000 S din osebnih dohodkov se ne plača  
od 40.000 do 60.000 S din 1%  
od 60.000 do 80.000 S din 1,5%  
nad 80.000 S din 2%  
Kmetijstvo: od osnove 4%  
Obrtništvo: od osnove 2%

## Obračun OD za december 1967

Da bi lažje razumeli, zakaj smo se ta mesec odločili za izplačilo nižjega osebnega dohodka kot so ga dosegle posamezne delovne in obračunske enote, se moramo spomniti, da imamo za delitev dohodka in osebnega dohodka dva pravilnika, ki sta v tesni povezavi.

S pravilnikom o delitvi dohodka imamo določeno, v kakšnem razmerju delimo doseženi dohodek na osebne dohodke in sklade. V pravilniku o delitvi OD pa imamo predvideno, kako delimo tisti del dohodka, ki je namenjen za OD po posameznih delovnih in obračunskih enotah ter po delovnih mestih.

V 7. in 8. členu Pravilnika o delitvi dohodka je določeno, da mora podjetje pri delitvi ustvarjenega dohodka dati toliko sredstev, v sklade podjetja, kolikor je predvideno z letnim proizvodnim planom. Naše podjetje je imelo z lanskoletnim proizvodnim planom določeno za celotno podjetje, da bomo dali 69% ustvarjenega dohodka za OD in 31% za sklade podjetja. To razmerje je za posamezne obrate različno in je odvisno od tega, kakšne izdelke proizvaja posamezna enota in v kakem razmerju se ti izdelki prodajajo na domačem in tujem trgu. Moj namen je, da se v tem članku ne spuščam v obravnavo delitvenih razmerij po enotah, ampak le v delitveno razmerje za celotno podjetje. V 8. členu Pravilnika o delitvi dohodka je določeno, da skupna ustvarjena sredstva za OD vseh delovnih enot na podlagi posameznih meril, to je učinkovitost dela in cenika OD ter meril, ki so določena v nadaljevanju, ne morejo presežati višine OD, ki so izračunani na podlagi 7. člena tega pravilnika, to je 69% za OD in 31% za sklade. V teh členih je tudi določeno, da mora DS podjetja s skrbnostjo dobrega gospodarja pri delitvi dohodka paziti na razmerje delitve dohodka na OD in sklade, v razmerju ki je določeno z letnim proizvodnim planom. V kolikor DS ugotovi, da je to razmerje porušeno v škodo skladov mora v skladu z določili omenjenih členov pravilnika za določen čas razveljaviti nadaljno delitev OD v škodo skladov.

Ker smo v lanskem letu zaradi zelo poslabšanih tržnih razmer imeli slabo prodajo izdelkov, saj smo jo npr. v decembru od planiranih 570 milijonov S din dosegli le 413 milijonov S din ali 73%.

Tudi v ostalih mesecih nismo imeli dosti večje prodaje. Zaradi tega bi morali do določilih že omenjenih členov pravilnika o delitvi dohodka že od začetka leta 1967 uporabiti določila že omenjenih členov. Le na ta način bi si lahko zagotovili planirana sredstva za sklade v takem razmerju kot so predvidena z letnim planom. Razumljivo je, da bi bila višina planiranih sredstev za sklade kljub temu nižja, ker so se tržni pogoji zelo poslabšali. V tem primeru bi bili tudi OD za toliko nižji za kolikor smo dosegli v posameznih mesecih ali tromesečjih manj dohodka po omenjenem delitvenem razmerju. Ker pa smo se zavedali, da so naši OD prenizki in ker smo upali, da se bodo razmere na trgu le uredile, da bi omogočilo normalno prodajo izdelkov in realizacijo planiranega dohodka, nismo ukrepali v skladu s 7. in 8. členom Pravilnika o delitvi dohodka.

Ker se naša pričakovanja kot vidite niso uresničila, ampak se je situacija na trgu še poslabšala, kar je povzročilo še večje kopičenje zalog izdelkov in ker smo bili zaradi prevelikih zalog in pomanjkanja obratnih sredstev predvsem v drugem polletju prisiljeni občutno nižati prodajne cene izdelkov. To pomeni, da nismo pri prodaji dosegli planiranega zasluga, zaradi česar je prišlo do tega, da smo izplačevali OD v škodo sredstev za sklade.

Spremembe na trgu, ki jih je povzročilo izvajanje gospodarske reforme, so poleg nižanja prodajni cen izdelkov povzročile tudi občutno nižanje cen surovin. Da bi v zaključnem računu prikazali čim bolj točno vrednost zalog surovin, polizdelkov in izdelkov, bomo morali vse zaloge preračunati po najnovejših, to je tržnih cenah. Če upoštevamo, da smo imeli skozi vse leto zelo velike zaloge nekaterih surovin, polizdelkov in izdelkov, in da so se cene nekaterim osnovnim surovinam znižale tudi po 2.000 S din pri kg, to pomeni, da bomo pri tem imeli občutno nižji celotni dohodek, dohodek in s tem tudi manj sredstev za OD ter sklade. Če se spomnimo, da smo imeli v začetku reforme zaradi velikih zalog navedenih surovin in izdelkov zaradi višjih cen čistih sredstev za sklade cca 220 milijonov S din, potem nam bo bolj razumljivo, da bodo dosedanje nižje cene pri visokih zalogah povzročile ravno obratno, to je, da bomo imeli za ugo-

tovljeno razliko med vkalkulirano in tržno ceno manj sredstev za sklade itd.

Zaradi vse večjih zalog gotovih izdelkov in še nadaljnjega nižanja prodajnih cen ter sorazmerno velike proizvodnje v decembru mesecu, smo se na razširjenem strokovnem kolegiju posvetovali, kaj naj v tej situaciji storimo. Po vsestranskem posredovanju smo se odločili, da gremo pred delavske svete delovnih enot in preko njih pred vse sodelavce s predlogom, da se v vseh delovnih enotah in obračunskih enotah izplačajo doseženi osebni dohodki zmanjšani za 15%, razen v Dobovi, kjer se dosežen osebni dohodek zmanjša le za 5% vsled tega, ker je ta enota dosegala skozi vse leto najnižje OD in v šivalnici v Metliki, kjer se doseženi OD zmanjšajo za 10%. Tudi ta enota je imela, razen Dobove, najmanjše OD v lanskem letu, za kar pa kolektivi teh enot v pretežni meri niso krivi.

Res je, da s tem ne bomo dosegli razmerja sredstev za OD in sklade (69:31). To smo na sestankih delavskih svetov delovnih enot tudi povedali, vendar bomo vsaj za zadnji mesec lanskega leta delno upoštevali določila pravilnika o delitvi dohodka in s tem izboljšali stanje sredstev za sklade, do katerih imamo zelo velike obveznosti za odplačilo anuitet itd.

Zavedamo se, da je težko priti pred kolektiv s predlogom za manjšanje OD, čeprav gre le za izvajanje pravilnika o delitvi dohodka, ker so ti kot smo že ugotovili sorazmerno nizki, toda to je edina pot po kateri se lahko zagotovijo potrebna sredstva za sklade podjetja. Le s tako politiko si bomo lahko zagotovili obstoj podjetja.

Upoštevaajoč dejstvo, da se bodo tržne razmere tudi v tem letu še poslabšale (še nadalje pritisk na nižanje prodajnih cen), bomo v tem letu morali, kot dobri gospodarji, paziti na postavljena razmerja pri delitvi dohodka na osebne dohodke in sklade, da se nam ne bo tudi na koncu tekočega leta ponovil tak primer kot lani. V tekočem letu bo situacija proizvodnje in prodaje izdelkov toliko slabša, kolikor bodo uvozna trgovska podjetja uvažala tovrstne izdelke in jih prodajala na domačem trgu po znatno nižjih cenah kot so naše. S tem želim spomniti sodelavce na to, da smo v prejšnjih letih zaradi slabega doseganja prodajnih cen na zapadnem trgu planirali toliko večji zaslužek pri izdelkih, kateri so bili namenjeni našemu trgu. Ze lani pa se je zaradi uvoza tovrstnih izdelkov po nižjih prodajnih cenah, izredno močne konkurence tovrstnih tovarn v državi ter ne nazadnje zaradi slabše kupne moči potrošnikov zmanjšalo povpraševanje po tovrstnih izdelkih.

Na osnovi navedenega lahko rečem, da je edini izhod iz nastale situacije v nižanju lastne cene izdelkov v taki meri, da bo nižja od tržnih cen toliko, da bomo lahko dosegali pri izdelkih vsaj minimalen zaslužek. To pa bomo lahko dosegli le z boljšo organizacijo dela, večjo storilnostjo, boljšo kvaliteto izdelkov, manjšim procentom odpadka, boljšo delovno disciplino itd. O tem smo se že večkrat pogovarjali in sklepali, vendar smo v konkretnem delu ostali več ali manj pri starem načinu dela, kar je v znatni meri vplivalo na doseganje slabših rezultatov, bodisi v proizvodnji ali prodaji.

*Martin Stefanič*

## Otvoritev menze v Črnomlju

Ze v eni prejšnjih številok »Trikotažerja« ste dragi bralci in bralke zasledili, da sem nekaj misli podal in omenil, da so v obratu II. Crnomelj nekaj delali in gradili, v zvezi s prostori za družbeno prehrano, to je topli obrok v času polurnega odmora. Ta želja se je uresničila v mesecu decembru lanskega leta. Ker je šele začetek in je še premalo časa za kritiko, smo do sedaj zadovoljni. Sama kuhinja je prostorna, vendar še marsikaj manjka, a upam, da se bo tudi to v bodočem času izpopolnilo. Jedilni prostor res ni tako velik, da bi lahko vsa izmena naenkrat jedla, zato smo prilag

godili odmor oddelkov pletilnice in šivalnice, da se lahko vsi zvrstimo v dopoldanski in popoldanski izmeni. Prostor za jedilnico je lepo urejen in vsak, vsaj jaz mislim tako, da z zadovoljstvom sede k mizi in v miru poje pripravljene obrok, nekaj toplega, kar smo do sedaj pogrešali.

Kako je s kvaliteto samega dnevnega obroka, boste rekli, pa ni nič omenjeno. Za moj okus in tudi druge sodelavke, kot slišim v obratu, je hrana okusno pripravljena. Sicer pa vsem se ne da nikdar ustreči, kot pravi pregovor »sto ljudi — sto čudi«. Seveda smo



pa vedno budni, da bi slabe strani izboljšali, da bomo imeli pozitivne rezultate.

Kuhinja je v povezavi z menzo iz Metlike. Tudi delovno osebje je do sedaj iz obrata Družbene prehrane v Metliki, vsi prehrabeni artikli se dobavljajo iz Metlike, razen kruha in mesa. Kuharici sta dve, za vsako izmeno ena. Vse si morata sami pripraviti in skrbeti, da je vse nabavljeno, si razdeliti delo v kuhinji in jedilnici. Kako se počutita kuharici in če sta zadovoljni z abonenti ju pa v tem kratkem času še nisem vprašal. Kolikor vem, se še nista pritožili. Upam, da gre iz ene in druge strani vse v redu.

Kakor sem že omenil, je to, da se dobi v podjetju, topli obrok in da ni potrebno tekati iz obrata najbližjim domov, ostalim pa po raznih drugih obratih. V tem polurnem času res lahko vsak sede in v miru

poje, povrhu pa se še odpočije, izmenja par besed s sodelavci. Mnogokrat takšni razgovori prinesejo kakšno dobro misel ali celo predlog. Pa še ena dobra stran je, ko smo dobili jedilnici, je sedaj odpadla skrb, kje naj se vršijo sestanki sveta delovne enote, sindikata, mladinske organizacije in drugih. Prostor je tu in vsaka organizacija v obratu ga lahko koristi za svoje potrebe.

Še eno stvar moram naglasiti, da se v menzi, naj jo sedaj tako imenujem, ob času malice dobi tudi turška kava, čaj in različne brezalkoholne pijače. Moram poudariti, da prodajamo samo brezalkoholne pijače, ker menimo, da alkohol ni za v obrat.

S tem sem vas na kratko informiral o uvedbi družbene prehrane v našem obratu.

*Silar Slavko*

**Bralce, odnosno sodelavce našega podjetja seznanjamo, da odpira Uredniški odbor »Trikotažerja« novo rubriko.**

## **„sodelavci sprašujejo – direktor odgovarja“**

Zakaj smo prišli do takšne odločitve in kaj naj bo namen te rubrike?

Znano je, da je podjetje dokaj veliko, tako po obsegu proizvodnje, zaposlenosti ter da se razprostira na področju občin Metlika, Novo mesto, Brežice, Crnomelj in Ljubljana. Ta velikost in pestrost proizvodnje nam velikokrat preprečuje, da bi se o vseh zadevah dogovorili na raznih sestankih sodelavcev. Večkrat je tudi nemogoče, da bi vsi sodelavci podjetja postavljali ustna vprašanja. Zato odpiramo s to rubriko možnost tudi preko »Trikotažerja« ter s tem omogočamo vsem tistim, ki jim ni možno iz teh ali onih razlogov vedno in ob vsakem času dobiti to ali ono informacijo od direktorja, da to store preko pisma. S tem pa ne nameravamo preprečiti že stare navade, da se vprašanja postavljajo tudi ustno. Ob tem bomo sprejemali in posredovali tudi vprašanja za ostale

vodstvene sodelavce ter samoupravne organe in njihove predstavnike, v kolikor bo to želja naših sodelavcev.

Ne bi želeli usmerjati, kakšna naj bo tematika vprašanj, ker že sam naslov rubrike je razsežen in ne omejuje vprašanj. Sodelavec se lahko informira o vsem, bodisi o svojem delovnem mestu, osebnem dohodku, nagrajevanju, odnosih v podjetju, naših izdelkih, formiranju cen, kvaliteti, proizvodnih sredstvih, formiranju dohodka v gospodarski organizaciji, razmerah na trgu itd. Skratka o vsem, kar interesira sodelavca naše gospodarske organizacije.

Zaradi evidence in skrbi, da bodo dobili vsi zainteresirani tudi odgovore, dostavljajte vprašanja v splošni sektor z oznako »sodelavci sprašujejo – direktor odgovarja«.

*Uredništvo*

## **Nekaj nalog mladinskih organizacij**

Na zadnji seji ObK ZMS Metlika smo se odločili, da metliški mladinci sodelujemo v vašem glasilu, ker pač svojega mladinskega lista nimamo. Upamo, da bo to sodelovanje uspešno in koristno, saj vedno znova ugotavljamo, da je povezanost med metliškimi mladinskimi aktivni vse prešibka. V slogi pa je moč in z združenimi močmi bomo lahko rešili še tako težak in pereč problem.

Pred ObK ZMS Metlika stojijo odgovorne in pomembne naloge. Naj jih v kratkem in nekaj najvažnejših naštejemo.

Zadnji pregled članstva ZK v metliški občini je pokazal dokaj žalostno sliko, saj je včlanjenih le minimalno število mladincev. To pa vsekakor ni hvale vredno, saj vemo, da morajo ravno mladinci počasi prevzemati odgovornejše funkcije in naloge. Morali

bomo napeti vse sile, da čim več sposobnih mladih stopi med člane ZK in da tam aktivno delujejo.

Mlade bi se moralo glasneje slišati v samoupravnih organih. Če je struktura zaposlenih takšna, da prevladujejo mladi, morajo imeti ti tudi največ besede, seveda pa morajo biti za to primerno »podkovani«, če hočejo uveljaviti svojo besedo. Naloga mladinske organizacije je, da vzgaja in izobražuje mlade samoupravljalce.

Čeprav nismo izvedli posebne ankete, vemo, da veliko mladih delavcev stanuje v slabih prostorih in da kljub temu lastnikom stanovanj plačujejo pretirane vsote. Odločili smo se, da bomo poizkusili stvar »razčistiti«, čeprav se zavedamo, da bo to zelo težko. Pri tem seveda računamo na pomoč vseh prizadetih pa tudi neprizadetih.



Poseben probel, ki terja veliko naporov in vztrajnosti, je pridobitev mladinskega kluba. Naloga vsakega mladince je, da se bori za ustrezeni prostor in da na takšen ali drugačen način pripomore k realizaciji zastavljene naloge. Prostor naj bi bil v tovarni »Beti«, v njem pa bi se lahko razvila vsestranska in koristna aktivnost, ki ne bi imela samo današnjega pomena, ampak tudi jutrišnjega. Pa o tem kaj več drugič!

Mladina ne bi smela biti samo pasiven spremljevalec kulturnih in športnih dogodkov v Metliki, tem-

več bi morala biti aktiven faktor, ki bi spremljal in ustvarjal kulturne in športne dobrine. Mladino se bo moralo glasneje slišati, mladina bi morala igrati eno glavnih vlog na metliškem gospodarsko-političnem ali kulturno-športnem odru. Mladina bo morala znati uveljaviti svoje pravice, zavedati bi se morala, da je mladinska organizacija politična organizacija in da stojijo pred njo važnejše naloge, kot je prirejanje plesov in novoletnih zabav, čeprav tudi tega ne sme manjkati.

*Toni Gašperič*

## Delo organov samoupravljanja

— Kot vsako leto, je bilo tudi za leto 1968 potrebno sprejeti sklep o določitvi stopnje za investicijsko vzdrževanje, ki znaša 1,5%.

— Odobri se posojilo tov. Molek Francu v višini 15.000,00 N din, za dobo 7 let z 2% obrestno mero.

V ta namen se pri Dolenjski banki in hranilnici v Novem mestu vroči del sredstev razpoložljivega sklada skupne porabe v višini 15.000,00 N din. Prva letna anuiteta zapade v plačilo 1. III. 1969.

— Zaradi nujne rekonstrukcije kotlarne so odobrijo stroški idejnega načrta za novo kotlaro.

— Otrokom naših sodelavcev do 15. leta starosti se nakaže na hranilno knjižico po 30,00 N din kot novoletno darilo.

— Občinskim zvezam prijateljev mladine se odobri prispevek za obdaritev otrok ob novoletni jelki in sicer:

DPM v Metliki 1.200,00 N din, DPM v Crnomlju 350,00 N din, DPM v Mirni peči 160,00 N din, DPM v Dobovi 230,00 N din.

— V zvezi z odobritvijo posojila za stanovanjsko izgradnjo tov. Veselič Ivanu, se zadolži tov. Vrviščarja, pomočnika direktorja, da se pogovori s posojilojemalcem o pogojih kreditiranja.

— Odobri se članom Občinskega komiteja ZMS Metlika, da lahko prisostvujejo na eni od prihodnjih sej našega DS.

— Prošnji Onkološkega inštituta iz Ljubljane se ne ugoti ker ni denarnih sredstev.

— Prav tako se ne ugoti prošnji za finančno pomoč Kluba za družbeno aktivnost Piran.

— Potrđi se sklep delavskega sveta delovne enote Mirna peč o lastninskih odnosih s Potočar Marijo in višina najemnine, ki znaša 100,00 N din mesečno.

— Za predstavnika v svet stanovanjske enote Metlika se določi tov. Franca Vrviščar.

— Delavski svet je otvoril naslednja nova delovna mesta v šivalnici Metlika:

— ročna izdelava oblečenih gumbov s tarifno postavko 2,08 N din na uro,

— izdelava kartonskih škatel s tarifno postavko 2,08 N din na uro,

— polaganje pletiva: za to delovno mesto se določi povprečje vseh faz polaganja pletiva.

— V komisijo za ocenitev nekurantnega materiala v skladišču surovin so bili imenovani naslednji člani: VUJCIC Peter, JANKOVIĆ Jože in FLAJNIK Jure.

## Sodelovanje s pripadniki JA

V počastitev praznika dneva JLA je delovna skupnost »BETI« omogočila mladinkam iz Poklicne šole sodelovanje s pripadniki JA iz Crnomlja. V sredo, dne 19. 12. 1967 so odšle v Črnomelj najboljše učenke in tako zastopale mladino tovarne »BETI« z namenom, da čestitajo predstavnikom garnizona ob njihovem prazniku. Po prisrčnem sprejemu gostov so predstavniki garnizona izvedli kratek program in podelili nagrade ter pohvale najboljšim in najbolj prizadevnim tovarišem iz vrst pripadnikov garnizona. Ob tej priložnosti smo si gostje ogledali razstavo najmodernejšega orožja in orodja za sodobno varstvo naše domovine. Po gledu razstave je bila skromna zabava s plesom. Tako smo spoznale in razširile krog sodelovanja mladine tudi na tem področju. Ravno tako smo v petek, dne 22. decembra na dan JA sodelovale v programu, ki so

ga pripravili člani vojaškega zabavnega in narodnega orkestra za vse pripadnike garnizona. Program je obsegal 18 točk. Celoten program je imel v glavnem tri dele: zabavni, narodni in humoristični. V zabavnem delu so sodelovale učenke Poklicne šole: Sonja Vidovič, Milena Srovin, Zvonka Kastrin, Vera Zunič. Celoten program, ki je bil izveden v Domu ljudske prosvete v Črnomlju je med publiko naredil prijetno vzdušje.

Tudi v počastitev srečanja predstavnikov metliške občinske skupščine in predstavnikov garnizona smo izvedle zabavni program še enkrat, toda takrat v metliškem hotelu. Za povračilo pa so predstavniki garnizona dovolili orkestru, da nas zabava na novoletni šolski zabavi, ki je bila 31. 12. v jedilnici tovarne »BETI«. Na zabavo smo povabile celokupen učiteljski

zbor Poklicne šole »BETI« in Poklicne kovinske šole »BELT« iz Črnomlja, tovariša direktorja Vujčić Petra, njegovega pomočnika Franca Vrviščarja, mladince tovarne »BETI« in učenke Poklicne kovinske šole »BELT«. Pripravljale smo tudi program, ki pa žal ni bil izveden.

Kljub vsemu je bilo vzdušje prijetno, saj je vojaški orkester imel bogat repertoar najrazličnejših pesmi.

Za prijetno Silvestrovanje pa je poskrbel OKZM Metlika. Tudi to je bilo v jedilnici tovarne »BETI«. Tako smo se poslovili od starega leta 1967 in z vese-

ljem stopili v novo, morda tudi lepše 1968 leto, tega smo že na samem začetku dobro začeli, saj je bilo že prvo soboto v tem letu radijsko tekmovanje »Spoznavajmo svet in domovino«! Tekmovalci so: Milena Kozale, Tone Brinc, Vera Žunič. Kljub težkemu gradivu in raznim oviram smo dosegli zmago in sprejeli nagrado 50.000 S din. Žal pa smo izgubili na vprašanje o resni glasbi, ki je bilo zastavljeno publiko v dvorani.

Mladina naj s takim delom še nadaljuje in uspehov bodo vsi veseli!

*Zunič Vera*

## Pripomba k rubriki TRIKOTAŽERJA – Malo za šalo - malo za res

V zadnji številki Trikotažerja je pisec rubrike — Malo za šalo — malo za res — napisal o OOKZ podjetja sledeče:

»O, bog ga nima rad, rečemo, kadar koga na partijskih sestankih (ki jih skoraj ni — menda niso potrebni) obravnavajo zaradi ne-dejavnosti.«

Menim, da je imel pisec te rubrike namen, da prikaže aktivnost naše OOKZ v hudomušni obliki. To trdim zato, ker sem prepričan, da on osebno ni zaskrbljen nad neaktivnostjo naše OOKZ. Verjetno je samo obratno, tj. da mu je še taka mala aktivnost odveč.

Ce pisec te rubrike res pogrša našo aktivnost, bi lahko to izrazil v drugi obliki in dal morebitne pripombe ter konkretne predloge za poživitev dela naše organizacije, za kar bi mu bili zelo hvaležni. Lahko bi nam postavil tudi vprašanje, zakaj ne delamo in bi mu rade volje odgovorili.

Do sedaj smo se trudili, da smo sicer na maloštevilnih sestankih razpravljali o najbolj aktualnih problemih, ki se pojavljajo v podjetju. O tem smo, če smo smatrali za potrebno, dali tudi predloge za rešitev teh problemov organom upravljanja. Konkreten primer je objavljen v 10. številki Trikotadžerja.

Mi se dobro zavedamo, da je sestankov premalo in sicer ne zato, ker ne vidimo potrebe po njih, ampak

je vzrok v tem, ker smo vse do danes v večini primerov zaradi strahu pred zamero ali zaradi užaljenosti prizadetih oseb, opuščali izvajanja raznih sklepov in predlogov. Ti prepusti pa so zelo negativno vplivali na aktivnost naše organizacije OOKZ ni v podjetju zato, da se bo sestajala le zaradi števila sestankov, ampak zato, da obravnava kompleksno vse probleme take kot so in o njih zavzame stališče ne glede na to, kako se kdo piše itd. Le na ta način nas bo kolektiv gledal take, kot moramo biti.

Na koncu naj omenim, da imamo v podjetju dosti bolj aktualnih problemov kot je nedelavnost naše organizacije, ki predstavljajo tudi konkretno škodo (kvaliteta, odpadek itd.). Taki obravnavi je tudi namenjen Trikotažer, vendar se pisec te rubrike v to ne spušča in ga to ne moti.

Prav bi bilo, da bi Trikotažer služil le svojemu namenu, ne pa da ga bremenimo z različnimi rubrikami kot so — Malo za šalo — malo za res, križankami itd. Te stvari po mojem mnenju ne spadajo v ta časopis, ker je čas, v katerem živimo, preveč resen in težaven. Končno pa na koncu vse skupaj izpade tako, da se naš Trikotažer spreminja v »veliko za šalo — malo za res«, za kar je škoda denarja in časa.

*Sekretar OOKZ:  
Martin Stefančič*

## Ali so nekateri ljudje res težki?

Ali so nekateri ljudje res »težki«? Na to vprašanje ponavadi odgovorimo z da, seveda in podobno. Pri tem takoj pomislimo na kakšnega znanca ali sodelavca. Toda na to vprašanje je težko odgovoriti.

Kdaj rečemo za nekoga, da je »težak«? Enostavno takrat, kadar se z njim nikakor ne moremo sporazumeti. Toda problem s tem odgovorom nikakor ni rešen. Pojavilo se je le vprašanje odnosov med dvema sodelavcema. Tako prvi kot drugi sodelavec, se lahko z veliko ljudmi dobro ujema. Kriv je lahko prvi in drugi, ali oba sodelavca. Nekdo je lahko težak samo zame, dočim za druge ni.

Kaj pa ljudje, ki se skoraj z nobenim ne morejo sporazumeti? Ali so taki »težki«?

Slab odnos z enim ali dvema človekoma lahko smatramo za normalen pojav.

Poskusimo sedaj analizirati oba pojava.

A. Zakaj se jaz le z nekaterimi ljudmi ne morem ujemati?

B. Zakaj se nekateri ljudje z večino ne morejo ujemati?

A. Vzroki za to so lahko v:

- I — Značaju.
- II — Okolju.

Vzroki, ki so v značaju so lahko:

a) Različne hitrosti reagiranja.

Nekateri ljudje hitreje dojemajo in govorijo kot drugi. To je lahko vzrok za antipatijo.

b) Razburljivost.

Razburljiva človeka se ne moreta dolgo časa ujemati. Svojo razburjenje razumejo in imajo zanj opravičilo, dočim razburjenje drugih ne morejo razumeti in opravičiti.

c) Prevelika občutljivost.

Občutljivost je tesno povezana s sposobnostjo dojetanja. Na takšne ljudi se po navadi lahko vpliva. Manj občutljiv človek meni, da občutljive osebe vse prizadene. Zaradi tega jo ne ceni in mu je nesimpatična. Občutljiv človek meni za manj občutljivega, da je debeložec. Oba napačno mislita. Če delata skupaj večkrat, se pripravata in kregata.

d) Velika želja za uveljavitev.

Nekateri ljudje želijo biti v središču pozornosti. V drugih ljudeh zato vidijo nasprotnike, proti katerim se je treba boriti.

Obojestranska bojzljivost ne povzroča antipatičnosti, temveč razumevanje. Premočna želja za uveljavitev pa ponavadi pripelje take ljudi do tega, da začno bojzljive ljudi tlačiti.

e) Velike razlike v načinu mišljenja.

Logičen in sistematičen človek ponavadi ne ceni in ne upošteva človeka, ki je nestalen oz. takega, ki svoja mnenja prilagaja situaciji.

f) Konstrukcijske razlike.

Atleta športnika se ponavadi podsmehujeta slabotnemu »knjižgozeru«. Velja tudi obratno. Pisarniškemu molju so atletske razviti ljudje nesimpatični.

Vse našete značajne lastnosti predstavljajo ca. 50% vseh vzrokov za slabe medsebojne odnose. Če se dobro zavedamo svojih značajnih slabosti, lahko bistveno izboljšamo medsebojne odnose.

So primeri, ko en sodelavec smatra drugega sodelavca absolutno »nemočnim«, dočim drugi oselavec misli za prvega, da je čisto v redu.

Takšne primere je moč srečati v odnosih: podrejeni — nadrejeni. Nadrejeni (šef) misli, da je njegov podrejeni čisto v redu. Podrejeni misli, da je njegov šef »absolutno nemogoč človek«. Vzrok takšnega stanja so slabi stiki med njimi. To se pripeti nadrejenim, ki mislijo, da delajo najbolj pravilno. V resnici pa se sploh ne brigajo za svoje podrejene. Če kdo pride k takšnemu šefu s prošnjo, jo ta sicer upošteva, vzroki prošnje pa ga sploh ne zanimajo. Vedno ga zanima samo delo, delo in nič drugega. Ne zaveda pa se dejstva, da je ravno človek nosilec dela. In človek vedno ima probleme.

II — Vzroki iz okolja so lahko:

a) Različni družbeni odnosi.

Kljub velikim naporom, ki jih naša družba vlaga za dvig kulturnega nivoja delovnega človeka, so družbeni odnosi lahko vzrok za različna nesoglasja (npr. opazke, ki jih pogosto slišimo: »Da, da nič ne dela, prejemke pa ima krasne.«)

b) Različne stopnje izobrazbe.

Tudi različna izobrazba je lahko vzrok za prepir. Različno izobraženi ljudje namreč različno mislijo.

c) Različni položaji v službi.

Nadrejeni pogosto misli za sebe, da je nekakšna višja osebnost, ker drugače ne bi mogel biti šef.

Podrejeni misli zase, da je enak nadrejenemu. Nadrejeni je pač imel več sreče in zato postal šef.

d) Velike razlike v letih.

Petletna razlika pri dvajsetih je velika, pri štiridesetih je majhna, pri šestdesetih pa skoraj malenkostna. Petnajst, dvajset ali trideset let življenja prinese veliko različnih dogodkov in izkušenj. Razen tega pa popolnoma spremeni sliko sveta, ki smo si jo ustvarili med 20. in 25. letom življenja. Samo ljudje z veliko sposobnostjo prilagajanja, lahko premagajo razliko med dvema generacijama. Ker večina ljudi tega ne zmore, slišimo: »Da, da, današnja mladina!«, oz. »Ah, ta stari!«

e) Vzgojne napake.

Tudi te so lahko vzrok, da se ne moremo ujeti z ljudmi. Te napake so: lažnivost, nevoščljivost, skopost, nepoštenost, sumničenje, grdo govorjenje, opravljenost, malomarnost (fizična), nebogljenost idr.

f) Kompleksi.

Omeniti moramo še razne komplekse, ki so nastali zaradi slabe vzgoje ali doživljanja. Npr. antipatija (odvratnost), ki jo nekateri čutijo do majhnih ljudi (velikih ljudi), do črncev, rdečkožcev, do tistih, ki nosijo očala, do zelo korektnih ljudi, do ljudi, ki imajo drugačne politične nazore idr.

g) Razlika v spolih.

Razlika v spolih je zelo važna v problemu simpatije, antipatije, privrženosti, ljubezni idr.

Če poznamo značajne vzroke, lahko ustvarimo znosne ne pa tudi dobre odnose. Če so vzroki nastali pod vplivom okolice, lahko razumevanje veliko pomaga. Pošten in odkrit pogovor lahko izboljša odnose. V težkih primerih se priporoča razgovor s psihiatrom.

Po temtatem ni samo en človek za nekoga »težak«. Oba sta drug drugemu »težka«.



Na sliki: šoferja in zvesta sodelavca, Jože GRŠIČ in Toni NEMANIČ s svojim avtomobilom.

Obema želimo srečno vožnjo pri prevozu naših izdelkov širom Jugoslavije.

Uredništvo

B) Ljudje, ki se z večino ne morejo ujeti.

Tudi tukaj so vzroki lahko značajni ali pa pridejo iz okolice.

1. Delavec, ki ima veliko potrebo za uveljavitev je lahko ovira v svoji grupi. Lahko tudi povzroči pri drugih delavcih kompleks manjvrednosti. Toda izven grupe npr. če je pregledovalec, lahko postane dober in priljubljen sodelavec.

Nekateri ljudje govorijo in delajo zelo počasi. Zato včasih rečemo, da nam takšni ljudje gredo na živce. Toda če takšen delavec dela v grupi, kjer je več takšnih delavcev, lahko doseže dobre rezultate in je celo spoštovan. Preveč občutljiv človek najrajši dela sam, ker težko ustvari tesne stike z drugimi sodelavci. Nasprotno, bojazljivec potrebuje družbo in nenehno pohvalo za svoje delo. Bojazljivec torej mora opravljati takšno delo kjer so rezultati takoj vidni. Nedružaben človek je lahko slabe volje in zelo nesrečen, če mora stalno biti v stiku z drugimi sodelavci.

2. Vzroke, ki pridejo iz okolja, lahko odstranimo s pravilno razporeditvijo ljudi, ali z odkrito kolektivno razpravo.

Lahko se zgodi, da cela grupa ne mara enega sodelavca. Ni pa rečeno, da imajo prav. Vzrok je lahko: zmeraj je korekten, edino on je pripravljen za nadurno delo, edini je, ki uporablja zaščitna sredstva itd. Lahko je ta delavec občutljiv na grobe šale sodelavcev.

Če nam uspe odkriti vzroke, ki ustvarjajo slabe odnose, lahko iz »težkega« človeka naredimo prijetnega sodelavca.

\* Članek je izšel v časopisu »Mensch und Arbeit«. Srbohrvaški prevod je bil objavljen v časopisu »Naše zdravljje«.

*Iz srbohrvaščine prevedel:  
Milošević Slavoljub*

## Naša kronika

V času od 15. decembra 1967 do 15. januarja so se v podjetju na novo zaposlili:

*V obratu Metlika:*

Pletilnica: GORNIK Ana, KOCEVAR Marija, VR-TAČIĆ Jože, POVŠE Stanislav.

Barvarna: ZUGEČIĆ Nikola.

V omenjenem času so s podjetjem prekinili delovno razmerje naslednji sodelavci:

*V obratu Metlika:*

KOCEVAR Jožefa, REPIC Katica, KOZELJ Ivan, GERBEC Jože, GERKŠIĆ Jože, ŽELJKO Anica, CERJANC Stefica, MILEKOVIĆ Ljubica, JAKSIĆ Viktorija, LADIKA Zora, BUDAČKI Marica, CEROVEC Jure, vsi sporazumno.

*V obratu Dobova:*

OSTRELIĆ Nada, sporazumno.

Stanje: na dan 15. januarja 1968 je bilo 1116 delavcev in sicer:

v obratu Metlika: 736 delavcev,

v obratu Črnomelj: 180 delavcev,

v obratu Mirna peč: 86 delavcev,

v obratu Dobova: 114 delavcev.

---

Ureja in izdaja uredniški odbor Belokranjske trikotažne industrije  
»BETI« — METLIKA

Tiska CP »Delo«, Blasnikova tiskarna v Ljubljani. Tiskano kot rokopis za notranjo uporabo podjetja.